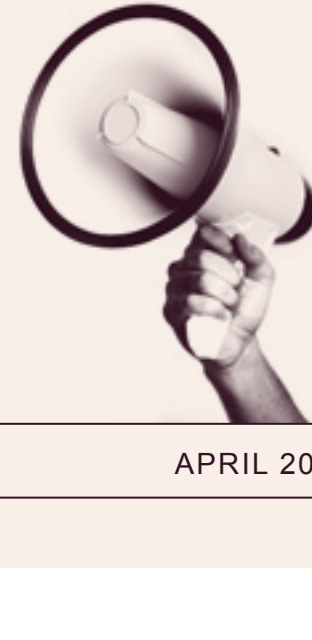


Vorming 360°



VORMING OP AFSTAND

APRIL 2020

DEEL 4

Module 'Omgaan met syndicale werkdruk'

Met deze module willen we iedere delegee aan het front ondersteunen met praktische tips, tricks en tools om om te gaan met hoge syndicale werkdruk. Dit is het vierde deel van deze zesdelige vormingsmodule.

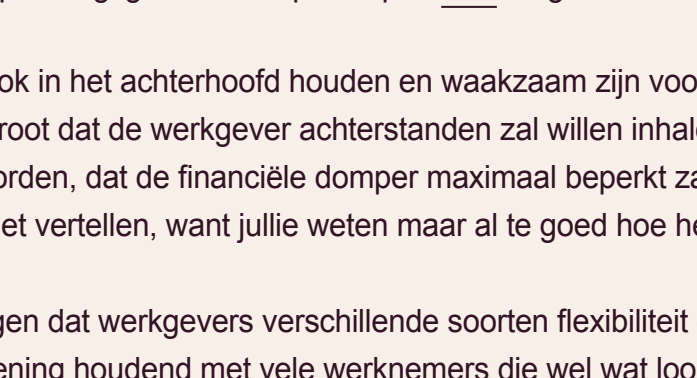
WAT IS VORMING 360°

1

Opstart en verwachtingen — Flex or not?

We zien dat vele bedrijven in de meeste sectoren plannen om hun activiteit opnieuw op te starten. Gelukkig doen veel bedrijven er alles aan om de mensen veilig te kunnen laten werken. In het ene bedrijf zijn er enorm veel maatregelen getroffen, in het andere bedrijf lukt het minder goed.

Dankzij jullie inzet als delegee is ervoor gezorgd dat de mensen die nu nog aan de slag waren veilig konden verder werken. Daar waar ze de intentie hebben om opnieuw op te starten zijn er vele meetings geweest om tot een aanvaardbare oplossing te kunnen komen.



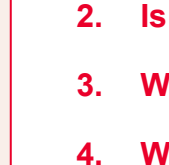
Warm aanbevelen

De sociale partners van de Hoge Raad voor de Preventie en Bescherming op het Werk hebben een gids uitgewerkt met veiligheids- en gezondheidsvoorschriften voor heropstartende sectoren en bedrijven. Wij bevelen alle afgevaardigden sterk aan om hiervan gebruik te maken bij de zoektocht naar en het overleg over een oplossingsgerichte aanpak! Open [hier](#) de gids!

We moeten evenwel ook in het achterhoofd houden en waakzaam zijn voor wat er nog op jullie zal afkomen. De kans is groot dat de werkgever achterstanden zal willen inhalen, dat klanten dringend bevoorradt moeten worden, dat de financiële domper maximaal beperkt zal moeten worden enz. We hoeven het jullie niet vertellen, want jullie weten maar al te goed hoe het bij jullie werkt.

Opstarten wil ook zeggen dat werkgevers verschillende soorten flexibiliteit op de agenda zouden kunnen plaatsen. Rekening houdend met vele werknemers die wel wat loonverlies hebben geleden, zullen sommige collega's staan springen om zich flexibel op te stellen. Dat wordt syndicaal gezien geen eenvoudige zaak. Indien jullie instemmen met flexibiliteit, zorg er dan voor dat deze flex aanvaardbaar is en blijft voor iedereen, zodat mensen niet in stress-situaties of erger nog, een burn-out belanden. Waar komt het dan op neer? De nodige correcte afspraken dienen gemaakt te worden!

We delen het topic 'Flex or not' op in twee delen, waarbij we vandaag starten met 'Mutaties en overuren'.



Mutaties

Wat zijn mutaties? De werkgever kan werknemers 'muteren naar een andere werkplek' ofwel elders inschakelen omdat het werk er dringend af moet, er volk tekort is of de collega's van de besproken afdeling nog niet aan de slag zijn.

Welke aandachtspunten zijn belangrijk, als mutaties worden besproken als oplossing?

1. **Waarom kiezen voor mutaties?**
2. **Is de mutatie op een vrijwillige basis of op vraag van de werkgever?**
3. **Welke soort mutatie is het? Enkel om dringendheid of permanent?**
4. **Wat gebeurt er met de verloning bij mutatie? Zowel bij verandering van job/functie als bij vrijwilligheid/vraag van de werkgever?**
5. **Is er opleiding voorzien bij mutatie (we weten jammer genoeg hoe sommige bedrijven omgaan met on-the-job-training)? Voor hoeveel uren?**
6. **Is er bij mutatie iemand aangewezen voor het peter- of meterschap?**
7. **Wordt er rekening gehouden met de werkdruk bij peter of meter (hun taak blijft meestal 100% doorlopen)?**
8. **Wordt de opleiding geëvalueerd? Niet alleen door de leidinggevende, maar ook door de persoon in kwestie? De betrokkene kan het beste zijn/haar opleiding evalueren.**
9. **Hoelang blijft deze mutatie lopen? Ook hier weten we dat 'het is maar voor even' in de praktijk soms wel een jaar kan duren.**
10. **Houd rekening met (oudere?) mensen die het niet zien zitten om van job/functie te veranderen.**
11. **Welke werknemers worden gemuteerd? Waarom zij?**

Het voornaamste? Zorg er als delegee altijd voor dat de gemaakte afspraken voor iedereen leefbaar zijn én dat ze op papier staan. Zo vermijd je discussie achteraf!

Overuren

De Wet Werkbaar en Wendbaar werk (wet-Peeters) heeft de mogelijkheden qua overuren voor de werkgevers sterk uitgebreid.

Ook in tijden van corona zal de vraag naar het presteren van overuren steeds moeten worden voorgelegd en goedgekeurd door de vakbondsafvaardiging. Per subsector in de metaal en transport zijn er afspraken gemaakt rond het al dan niet recuperen of uitbetalen van de gepresteerde overuren. Neem contact op met je secretaris voor meer info.

Dezelfde wet biedt werknemers ook de kans om individueel een schriftelijke overeenkomst af te sluiten met de werkgever om op vrijwillige basis overuren te presteren voor een periode van 6 maanden en kan mogelijkjs verlengd worden. Het grote struikelblok is dat je hier als vakbondsafgevaardigde weinig tot geen zicht op hebt, omdat hier de regels rond inhaalrust niet gelden. Dit soort overuren worden dan ook enkel uitbetaald.

In assemblebedrijven van auto's, vrachtwagens, autobussen en de toelevering bestaat de mogelijkheid om een plus minus van auto in te voeren. Ook hier gaat een bijzondere procedure aan vooraf die de werkgever dient te volgen.



Wat kun jij doen als delegee?

1. Houd de vinger aan de pols en eis overleg als je merkt dat er zonder overleg overuren worden gepresteerd.
2. Eis van de werkgever dat er gedefinieerd wordt over welk soort overwerk het gaat.
3. Als vakbondsafgevaardigde heb je recht op informatie betreffende het aantal gepresteerde overuren. Vraag inzage op week- of maandbasis om zicht te krijgen op het aantal gepresteerde overuren, alsook op de reeds teruggenomen uren inhaalrust, aangezien deze binnen de referentieperiode moeten gerecupereerd worden.
4. Zorg ervoor dat je collega's niet tijd verkwast raken. Die extra uren, zijn misschien leuk meegenomen als een tijd werkloos bent geweest, maar zorgt, indien dit te lang duurt, ook voor een extra fysieke en mentale belasting. Indien er structureel overuren worden gepresteerd heb je argumenten om te vragen voor extra aanwervingen.
5. Vraag aan de OR-afgevaardigden dat ze informatie opvragen met betrekking tot achterstanden en orders die reeds gemaakt zijn voor de volgende maanden. Op basis van deze informatie kun je zelf al inschattingen doen van de werkdruk die er is of zit aan te komen en kun je ook in dit orgaan extra aanwervingen eisen.
6. Wanneer er overuren worden gepresteerd, gebeurt dit vaak buiten de normale werktijden. Zorg ook hier voor duidelijke afspraken mbt de coronamaatregelen (afstand, hygiëne, supervisie enz).

Meer info?

Werknemers uit de metaalsectoren:
abvvmetaal.be/jouw-sector

Werknemers uit de transport- en logistieke sectoren
btb-abvv.be/wegvervoer-logistiek
btb-abvv.be/maritieme-sectoren
btb-abvv.be/haven

2

Teamwork deel 3 — open communicatie en respect voor verschillen

In de vorige Vorming 360° zijn we verder ingegaan op de eerste twee factoren van het teamwiel. Hopelijk hebben jullie hier al een aantal zaken voor jezelf kunnen plaatsen die jezelf genoteerd hebt in het [eerste deel van Teamwork](#).

Vandaag staan we stil bij factoren 3 en 4: open communicatie en respect voor verschillen.



Open communicatie

Communicatie is de smeerolie in het team. Zonder uitwisseling tussen teamleden is er geen mogelijkheid tot samenwerking. Maar communicatie is meer dan alleen het overdragen van benodigde informatie. Het gaat ook over het kneden van relaties en het verzorgen van de broodnodige helderheid.

Teams waarvan de leden geografisch verspreid zijn, hebben daarom een grote handicap. Maar zelfs als iedereen in dezelfde hal zit, wil dit nog niet zeggen dat er goede communicatie is. Je hoort soms mensen klagen over wederzijds onbegrip. Vooral als het druk is, of als er slechte vergaderdiscipline is, ligt gemakzuchtigheid op de loer. Eventuele onvrede vindt dan makkelijk een uitweg in geroddel bij de koffieautomaat.

Wat kan helpen: leren om goed en gericht te vergaderen, en om eerlijke feedback te (durfen) geven aan elkaar zonder dat het te veel pijn doet.

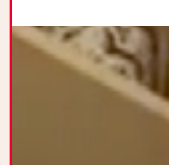
Meer info ivm open communicatie? Dat vind je [hier](#).

Respect voor verschillen

Vraag wat de basis is voor een goed team en vertrouwen zal uit alle kelen klinken.

Daar komt nog een complicerende factor bij: in een syndicaal team is het hebben van verschillende vaardigheden, karakters en kwaliteiten een voordeel. Iedereen beschikt op zijn eigen manier over een vaardigheid en een kwaliteit. Gebruik die zeker! Maar in die verschillen ligt ook de mogelijke bron van onbegrip en conflict.

Daarom zal er in elk team aandacht voor elkaar moeten zijn en respect voor elkaars verschillen.



Waar kan ik deze week al mee aan de slag?

1. Maak een analyse van jezelf en van al jouw teamleden. Probeer ieders vaardigheden, karakter en kwaliteiten te benoemen/noteren.
2. Probeer jouw analyse te plaatsen om zo ook waardering te kunnen opbrengen voor de ander en eventueel dit ook uit te spreken.
3. Indien er moeilijk is of een conflict is nog steeds hangende, maak dit bespreekbaar! Hoe moeilijk het ook is ... soms moet men hiervan over een drempel heen maar een conflict tussen teamleden moet uitgepraat worden. Als een conflict blijft duren, stapelt dit zich op. De ene of de andere probeert dan medestanders te vinden met als gevolg dat de bom ontloft. Klikjes binnen een team worden gecreëerd met alle gevolgen van dien. En dat kan een team missen als kieszijn want het resultaat is dat je teamwiel niet meer verder rolt! De waardering uitspreken kan helpen om al een deel van de plooiën glad te strijken en kan ook een eerste aanzet zijn om het conflict verder op te lossen.

Tipje van de sluier

Volgende week het laatste deel van de tool van het Teamwiel. Hierin zullen we stilstaan bij factor 5 'Flexibel aanpassen' en factor 6 'Initiatief tonen'.

Motivator van de week

MEER INFO? OF HEB JE EEN SUGGESTIE?
MAIL VORMINGSDIENST@ABVVMETAAL.BE OF INFO@BTB-ABVV.BE

